



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス
社会保険労務士 北條 孝枝

2021年4月から中小企業にも適用されています! 同一労働同一賃金への対応を再確認しましょう

はじめに

パートタイム・有期雇用労働法（パート有期法）の改正が、2021年4月1日、中小企業にも適用されています。正規・非正規社員の間には不合理な待遇差を設けることが禁止され、待遇に違いがある場合は、企業はその違いについて非正規社員に説明しなければならない義務が課されています。

罰則はありませんが、場合によっては訴訟リスクが発生することもありますので、自社の対応を実務に沿って今一度、見直しましょう。

法改正のポイント

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内で、正社員と非正規社員との間に、基本給、賞与、諸手当、福利厚生等のあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されています。

2 労働者に対して待遇差に関する説明義務の強化

非正規社員から待遇差について説明を求められた場合、事業主は待遇差の理由を説明しなければなりません。また、説明を求めたことで不利益に扱うことは禁止されています。

3 行政による事業主への助言・指導や 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きができます。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても行政ADR（労使間の紛争を裁判によらずに解決する手続き）の対象となります。

上記の1～3について、すべての非正規社員（パートタイム、有期雇用労働者、定年後の再雇用者、派遣労働者等）について、統一的に整備されました。

同時に、民法の特別法として裁判の規範となっている労働契約法20条（有期契約であることにより不

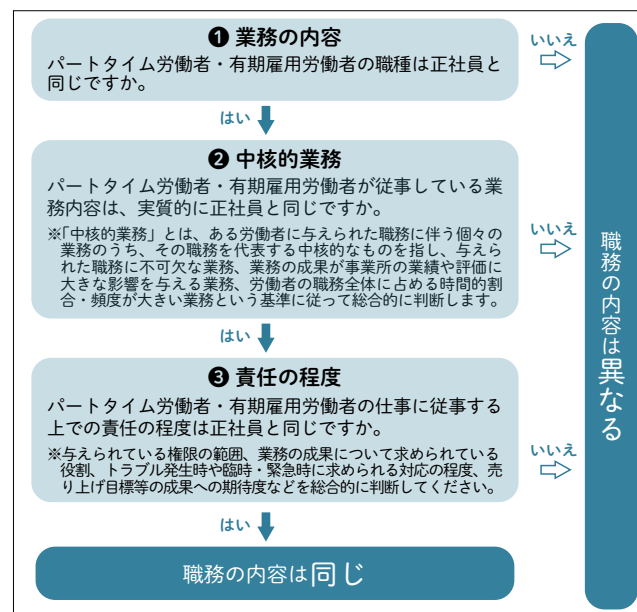
理な労働条件の相違があることの禁止）が削除されました。このことにより、裁判規範としてだけでなく、行政の取締りや行政上の紛争解決援助ができるようになりました。

誰と誰を比べるか?

不合理な待遇差が禁じられるのは、「同一企業内」ということになります。複数の地域に支店や営業所、工場等があれば、すべての地域の正社員と非正規社員との間に、給与だけでなく、福利厚生や教育訓練等のすべてについて、不合理な待遇差がないかを確認しましょう。

待遇差があっても不合理でないのであれば、説明できるように整理していかなければなりません。具体的な確認は、厚労省が公開している「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール※1」を利用するとよいでしょう。

図1 職務内容の違いの確認



出典：厚労省「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール利用者マニュアル」

「不合理」でない「待遇差」にするためには、
①職務内容（業務の内容と責任の重さ）（図1参照）
②配置の変更の範囲（転勤や職種変更）
が、同じであれば「均等」に、違いがあれば違いに応じて「均衡」に処遇する必要があります。

最高裁判決から読み解く待遇差の考え方

待遇差の確認には、2020年10月の最高裁の判決が参考になります。（図2参照）

法改正後の判決ではありますが、この裁判は、旧労働契約法20条に基づくものであり、厳密には、現在の「同一労働同一賃金」がうたわれている「パートタイム・有期雇用労働法」で争われたものではありません。今後、「パートタイム・有期雇用労働法」での争いになった場合は、裁判での判断が変わる可能性はありますが、一定の参考になる内容です。裁判では、以下のような内容をもとに判断をしていきます。

- ・手当の支給や休暇の付与等の目的は何か
- ・支給や付与をしないことが、職務内容（業務の内容とその業務に伴う責任の程度）や配置の変更の範囲の違いで説明できるか

待遇差があっても、説明ができるような差であれば法違反ではありません。法が求めているのは、「合理的な待遇差」ではなく、「不合理な待遇差の禁止」です。例えば、責任の重さを合理的な差で示すことは困難であり、どの程度の差であれば不合理ではないと断じることが実際には困難です。責任の程度に差があるとしたら、「責

任がこのように違うため基本給に差がある」というように説明ができるように整理しておきましょう。

裁判以外で争われるリスクは?

裁判以外で争いとなるケースは、都道府県労働局による無料・非公開の紛争解決手続きです。同一労働同一賃金の「不合理な待遇差」や、「待遇差の内容・理由に関する説明」も対象となります。労働者にとっては、裁判に比べ短期間で済むことや、訴訟費用がかからないこともあり、今後も争いになることが増える可能性があります。

事業者に対し支払うべきとされた手当があれば、2020年の民法改正により最大3年間は遡って支払わなければならないとされるかもしれません。今後は、不合理な待遇差があれば、会社への訴訟のリスクになると捉え、対応する必要があることを認識しておきましょう。

内容を説明できる文書に待遇差をまとめる

待遇差を整理したら、非正規社員から説明を求められた場合に、すぐに回答できるように予め説明用の書式を用意しておくとい良いでしょう。

特に決まった様式はありませんが、比較対象となる正社員と説明対象となる非正規社員との待遇の違いを一つひとつ列挙しておきましょう。

※2に、具体的な説明書式にアクセスできるURLを記載しておきましたので、ご活用下さい。

最後に

給与や賞与に関しては、法対応により、人件費が増大し、経営に影響することも考慮しなくてはなりません。

また、就業規則の変更も伴いますが、そのためには、社員への説明、労基署への届出も必要となります。

手間がかかる大変な作業になることは間違いありませんが、業務内容や責任の重さを整理することで、公正な評価をし、処遇することにつながられます。納得性や公平性の得られるような評価・処遇は、社員のモチベーションアップ、人材定着という効果も期待できます。法対応のためだけでなく、自社の人材確保につなげていくために取り組むのだと捉えていただくことをお勧めします。

図2 同一労働同一賃金 施行後の待遇格差訴訟に対する最高裁判決 2020年10月

原告	学校法人	その他小売業	通信業 陸運業				
	アルバイト	契約社員	契約社員				
待遇	賞与	退職金	扶養手当	年末年始勤務手当	夏季冬季休暇	祝日給	病気休暇
判決説明	原告と正社員との職務内容に一定の相違があり、不支給は不合理ではない (2020年10月13日最高裁判決)		原告と正社員との職務内容に相応の相違があっても、手当の不支給や休暇を与えないことは不合理 (2020年10月15日最高裁判決)				

①職務内容、②責任、③配置変更範囲、④その他の事情、という4つの要素を考慮して事案ごとに判断が分かれる形になった。

⇒ 正社員と非正規社員の職務内容や、責任の度合い、配置変更範囲などについて、具体的な差異を検討しておくことが重要である。

Copyright (C) Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

参考URL

- ※1 「パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール」 <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/shindan2/>
- ※2 「厚生労働省 都道府県労働局 パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書」P17,18 000656095.pdf (mhlw.go.jp)